

Geschlechtergerechter und gleichstellungsorientierter Einsatz von KI**Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 18556****Beschluss des IT-Ausschusses vom 28.01.2026 (SB)**

Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zum beiliegenden Beschluss

| | |
|------------------------------------|---|
| Anlass | 198. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen aus der 366. Sitzung am 27.03.2025 |
| Inhalt | Die Digitalisierung und der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) transformieren unsere Gesellschaft rasant. Doch während wir auf Innovation und Fortschritt setzen, müssen wir uns der Realität stellen: KI-Systeme sind nicht neutral. Sie spiegeln die Vorurteile und Ungleichheiten wider, die in unseren Daten und Entscheidungsprozessen verankert sind. Die Landeshauptstadt München (LHM) trägt die Verantwortung, Standards für den ethischen Einsatz von KI zu setzen und Diversität zu fördern, um soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Innovation zu unterstützen. Bias ist ein komplexes gesellschaftliches Problem, das tief in unseren Daten und Entscheidungsprozessen verwurzelt ist. Unsere Aufgabe besteht darin, das Bewusstsein für diese Problematik zu schärfen, sensibilisierende Maßnahmen zu ergreifen und den Dialog zu fördern, um auf die Notwendigkeit einer vielfältigen und gerechten Entwicklung von KI hinzuweisen. |
| Gesamtkosten / Gesamterlöse | / |
| Klimaprüfung | Ist Klimaschutzrelevanz gegeben: Nein |
| Entscheidungs-vorschlag | Die LHM hat mit ihren bisherigen Maßnahmen wichtige Grundlagen für eine ethisch reflektierte, diskriminierungssensible und gemeinwohlorientierte Nutzung von KI geschaffen. Der eingeschlagene Weg zeigt: Digitalisierung bedeutet nicht nur technische Innovation, sondern auch soziale Verantwortung und strukturelle Veränderung. In den kommenden Jahren wird es darum gehen, diese Ansätze zu verstetigen und strategisch weiterzuentwickeln. Die 198. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstel- |

| | |
|--|---|
| | lung von Frauen aus der 366. Sitzung bleibt bis 31.12.2027 aufgegriffen. |
| Gesucht werden kann im RIS auch unter | 198. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen; Verantwortung für ethischen Einsatz von KI; vielfältige und gerechten Entwicklung von KI; Herausforderungen im Bereich Bias; |
| Ortsangabe | / |

Geschlechtergerechter und gleichstellungsorientierter Einsatz von KI**Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 18556**

2 Anlagen

- 198. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen
- Stellungnahmen

Beschluss des IT-Ausschusses vom 28.01.2026 (SB)

Öffentliche Sitzung

| | Inhaltsverzeichnis | Seite |
|------|---|--------------|
| I. | Vortrag der Referentin | 2 |
| | 1. 198. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen aus der 366. Sitzung | 2 |
| | 2. Beantwortung der Empfehlung | 4 |
| | 2.1. Ausgangslage | 4 |
| | 2.2. Feedback-Struktur und Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft | 4 |
| | 2.3. Bildung und Sensibilisierung | 5 |
| | 2.4. Datenqualität | 5 |
| | 2.5. Diversität in der Entwicklung | 6 |
| | 2.6. Erklärbarkeit, Transparenz und Rechenschaftspflicht | 6 |
| | 2.7. Regelmäßige Audits | 6 |
| | 3. Ausblick | 7 |
| | 4. Klimaprüfung | 8 |
| | 5. Abstimmung mit den Querschnitts- und Fachreferaten | 8 |
| II. | Antrag der Referentin | 12 |
| III. | Beschluss | 12 |

I. Vortrag der Referentin

Zusammenfassung

Die Digitalisierung und der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) transformieren unsere Gesellschaft rasant. Doch während wir auf Innovation und Fortschritt setzen, müssen wir uns der Realität stellen: KI-Systeme sind nicht neutral. Sie spiegeln die Vorurteile und Ungleichheiten wider, die in unseren Daten und Entscheidungsprozessen verankert sind. Die Landeshauptstadt München (LHM) trägt die Verantwortung, Standards für den ethischen Einsatz von KI zu setzen und Diversität zu fördern, um soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Innovation zu unterstützen.

Es ist wichtig zu erkennen, dass die Herausforderungen im Bereich Bias und Diskriminierung nicht allein vom IT-Referat oder der LHM gelöst werden können. Bias ist ein komplexes gesellschaftliches Problem, das tief in unseren Daten und Entscheidungsprozessen verwurzelt ist. Unsere Aufgabe besteht darin, das Bewusstsein für diese Problematik zu schärfen, sensibilisierende Maßnahmen zu ergreifen und den Dialog zu fördern, um auf die Notwendigkeit einer vielfältigen und gerechten Entwicklung von KI hinzuweisen.

1. 198. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen aus der 366. Sitzung

Geschlechtergerechter und Gleichstellungsorientierter Einsatz von KI

I. Empfehlung

Das Referat für Informationstechnologie und IT@M werden aufgefordert,

- Eine auch mit Zivilgesellschaft besetzte Feedback-Struktur zu antidiskriminierendem und gleichstellungsorientiertem Umgang mit KI zu schaffen, beispielsweise über die Gründung eines genderkompetenten Unter-AKs aus dem Digitalrat, um einen intensiven Austausch zu Dynamiken, Entwicklungen und Umsteuerung bei Risiken zu ermöglichen und Perspektivenvielfalt zu nutzen, sowie
- wo notwendig in Kooperation mit den entsprechend zuständigen städtischen Referaten folgende Maßnahmen zum ethischen, antidiskriminierenden und gleichstellungsorientierten Einsatz von KI umzusetzen:

Im Handlungsfeld Bildung und Sensibilisierung

- Bias-Schulung und Sensibilisierung für Entwickler*innen und Entscheidungsträger*innen.
- Entwicklung effektiver Prozesse und geschlechterbezogener Kriterien für Nutzer*innen-Feedback und Beschwerden.

Im Handlungsfeld Datenqualität

- Sicherstellung der Verwendung vielfältiger und repräsentativer Trainingsdaten.
- Prüfung des Einsatzes historischer Trainingsdaten auf gender bias.

Im Handlungsfeld Diversität in der Entwicklung

- Förderung von inklusiven, divers besetzten Entwicklungsteams zur Minimierung von bias in der Entwicklungsarbeit.

Im Handlungsfeld Erklärbarkeit, Transparenz und Rechenschaftspflicht

- Offenlegung von Algorithmen und Entscheidungsprozessen.
- Einsatz von geschlechterdifferenzierten Testgruppen bei der Testung neuen KI-Einsatzes und Umsetzung der entsprechenden Ergebnisse.

Im Handlungsfeld Regelmäßige Audits

- Unabhängige Bewertungen zur Identifikation und Behebung von Bias und Diskriminierung.

II. Begründung

Gegenläufig zum starken historischen Entwicklungs- und Forschungserfolg einzelner KI-Expertinnen fällt zunehmend ins Gewicht, dass durch die dauerhaft fehlende Repräsentation von Frauen* in KI-Teams und bei der Entwicklung von KI-Systemen die weiblichen und die nichtbinären Perspektiven und Lebensbedingungen kaum berücksichtigt werden. Der Gender Data Gap wächst durch diese nicht geschlechterbezogene Datenerhebung bei zunehmender KI-Technisierung enorm.

Liegen jedoch zu wenig frauen- und gleichstellungsbezogene Trainingsdaten vor, dann werden auch die frauen- und gleichstellungsbezogen entscheidenden Erkennungsmatrizen nicht berücksichtigt.

Sind die bisher wenigen verfügbaren Daten zusätzlich schlecht, lückenhaft, falsch, vorurteils-beladen oder diskriminierend, führt das zu wachsenden Verzerrungen, die Geschlechtergleichstellung und damit Teilhabe, Chancengleichheit und Antidiskriminierung zunehmend verhindern, dagegen aber, nach dem „garbage in – garbage out“ – Prinzip, entsprechend geschlechterbezogene Ungleichheitsfaktoren, Sexismen, Stereotype und Gefährdungen massiv verstärken und reproduzieren. Dies führt zu maßgeblichen Teilhabe-, Versorgungs- und Zugangsverschiebungen hin zu männlicher Dominanz und zur Nichtberücksichtigung von wachsender digitaler Gewalt.

Trainingsdaten, die nicht geschlechterbezogen gleichstellungsgeprüft sind und nicht gleichstellungserzeugend zusammengestellt werden, sind einerseits gefährlich und exkludierend, sind andererseits aber auch eine vertane Chance, weil KI mit den richtigen Datensätzen wirklich objektive Ergebnisse erzielen könnte.

Da gesetzliche oder rechtliche Grundlagen bisher kaum entwickelt sind, ist es umso wesentlicher, beim Einsatz von Trainingsdaten und der weiteren Entwicklung ethisch und gleichstellungsorientiert zu agieren und durch geschlechterdifferenziert aufgestellte Testgruppen sowie durch gute Rückbindungsprozesse und gleichstellungsorientiert aufgestellte Gremien, die mit verschiedenen, aber hohen Expertisen ausgestattet sind, die Entwicklung entsprechend des Datenethik-Kodexes zu controllen.

Die Landeshauptstadt München hat die rechtliche und ethische Verantwortung, Gleichstellung und Antidiskriminierung umzusetzen. Kommunale IT-Lösungen können den Standard positiv beeinflussen. Gelingt dies, hat die Stadt zudem einen erheblichen wirtschaftlichen Vorteil durch die selbstverständliche und durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellung und Antidiskriminierung, mindestens in den Bereichen Wirtschaftskraft, Attraktivität als Arbeitgeberin, Innovationsförderung, Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit.

2. Beantwortung der Empfehlung

2.1. Ausgangslage

Die Landeshauptstadt München (LHM) hat sich verpflichtet, die Prinzipien von Gleichstellung und Antidiskriminierung konsequent in allen Bereichen ihrer Tätigkeiten zu verankern und aktiv zu fördern. Dieses Engagement ist besonders wichtig angesichts der rasant fortschreitenden Digitalisierung und des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz (KI), die zunehmend integraler Bestandteil städtischer Prozesse und Dienstleistungen werden.

Obwohl diese Technologien enorme Chancen für Effizienzsteigerungen und Innovationen bieten, bringen sie auch erhebliche Risiken in Bezug auf Diskriminierung und Ungleichheit mit sich. Aktuelle Studien zeigen, dass Frauen* und nicht-binäre Personen in der Entwicklung und Anwendung von KI-Systemen weiterhin unterrepräsentiert sind. Diese Unterrepräsentation führt zu einem Gender Data Gap und verstärkt geschlechterbezogene Ungleichheitsfaktoren, Sexismen, Stereotypen und Gefährdungen.

Angesichts der aktuellen Haushaltsslage der LHM, die unsere Möglichkeiten zur finanziellen Unterstützung zusätzlicher Maßnahmen einschränkt, ist es umso dringlicher, konkrete Schritte zur Förderung einer vielfältigen und gerechten Entwicklung von KI zu unternehmen. Wir müssen die existierenden Ansätze bündeln und gezielt einsetzen, um die vorhandenen Ressourcen optimal zu nutzen. Ein zentraler Bestandteil ist die Zusammenarbeit mit einer breiten Palette von gesellschaftlichen Akteur*innen, um innovative Lösungen zu entwickeln, die soziale Gerechtigkeit und technologische Innovation vereinen.

Wir danken der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen für den wertvollen Impuls und bekräftigen unser Engagement für eine konstruktive Zusammenarbeit. Um die verantwortungsvolle und gleichstellungsorientierte Gestaltung von KI in der LHM zu fördern, werden wir regelmäßig Fortschritte evaluieren und transparent kommunizieren. Die Stärkung der ethischen Fundierung und gleichstellungsorientierten Ausrichtung von KI in München ist entscheidend für eine strategische Weiterentwicklung, die technische Innovation mit sozialer Verantwortung verbindet und die Stadt als Vorreiterin für faire und inklusive Digitalisierung positioniert.

In diesem Zusammenhang werden wir auch konkret auf die bereits ergriffenen Maßnahmen eingehen, um Gleichstellung und Diversität in der Nutzung von KI zu fördern und Bias aktiv zu adressieren. Unser Ziel ist es, nicht nur die Herausforderungen anzuerkennen, sondern auch entschlossen und transparent an deren Lösung zu arbeiten.

2.2. Feedback-Struktur und Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft

Zur Unterstützung von transparenten und nutzer*innenzentrierten KI-Lösungen werden den Anwender*innen bereits heute Feedbackmechanismen in städtischen KI-Anwendungen angeboten. In MUCGPT kann beispielsweise über die Integration der Feedbackmöglichkeit an das KI Competence Center (KICC) direkt Rückmeldung zu konkreten Anfragen gegeben werden. Zudem bieten die Mitarbeiter*innen des KICC neben Webex Gruppen auch regelmäßige Sprechstunden an, um direktes Feedback zu geben und offene Fragen bezüglich der KI-Anwendungen der LHM zu klären.

Zudem haben wir auf Einladung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen einen Vortrag mit dem Titel „KI reproduziert Gendermachtverhältnisse“ gehalten, um auf die bedeutende Problematik der Geschlechterungleichheit in der Künstlichen Intelligenz aufmerksam zu machen. Dieser Vortrag fand großen Anklang und wurde auf Empfehlung der Teilnehmer*innen auch im Digitalrat präsentiert. Der Digitalrat, als Vertreterorgan der Münchener Stadt- und Zivilgesellschaft, wurde sensibilisiert, um ein Bewusstsein für diese wichtigen Themen zu schaffen und eine breitere Perspektive in den Diskurs einzubringen.

2.3. Bildung und Sensibilisierung

Die Vermeidung von Bias und Diskriminierung bei der Entwicklung, Auswahl und Anwendung digitaler Technologien erfordert weit mehr als punktuelle Eingriffe. Notwendig sind eine kontinuierliche Sensibilisierung, eine strukturelle Verankerung entsprechender Standards sowie eine kritische Reflexion der gesellschaftlichen Folgen algorithmischer Entscheidungen. Ein zentrales Instrument dafür sind Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die Mitarbeitende befähigen, diskriminierende Muster zu identifizieren, deren Ursachen zu verstehen und aktiv gegenzusteuern. Mitarbeitende des KICC nehmen bereits an entsprechenden Trainings teil, die für Bias, Diskriminierung und Diversität sensibilisieren. Diese Formate richten sich insbesondere an jene Mitarbeitenden, die an der Konzeption, Beschaffung oder praktischen Nutzung datenbasierter Systeme beteiligt sind.

Ein weiterer Baustein in diesem Kontext ist der „Bias Hackathon“, den wir in Kooperation mit der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) im November 2025 initiiert haben. Ziel des Hackathons war es, interdisziplinäre Teams aus Wissenschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft zusammenzubringen, um konkrete Bias-Fälle in digitalen Systemen zu identifizieren, zu analysieren und Lösungsansätze zu entwickeln. Die Ergebnisse des Hackathons fließen direkt in die Konzeption eines praxisnahen Schulungsformats ein, das als ergänzendes Modul in die bestehenden Sensibilisierungsmaßnahmen integriert wird. So entsteht ein innovatives Bias-Schulungskonzept, das nicht nur theoretisches Wissen vermittelt, sondern auch die praktische Auseinandersetzung mit diskriminierenden Strukturen in digitalen Technologien fördert und so Entwickler*innen und Entscheidungsträger*innen dazu befähigt, bewusstere, gerechtere und inklusivere technologische Lösungen zu gestalten, die gesellschaftliche Vielfalt respektieren und strukturelle Benachteiligungen aktiv abbauen.

Darüber hinaus werden auch weiterhin öffentlichkeitswirksame Formate zur Sensibilisierung angeboten, wie etwa im Rahmen des Feministischen Rathauses im Oktober 2025. Dort beteiligte sich das IT-Referat mit einem Vortrag und einem Panel unter dem Titel „Feminismus trifft auf Algorithmus“. Ziel war es, die gesellschaftlichen und geschlechterpolitischen Implikationen algorithmischer Systeme sichtbar zu machen und den Diskurs über diskriminierungssensible Digitalisierung in die Breite zu tragen.

2.4. Datenqualität

Im Rahmen unserer KI-Governance treffen wir gezielte Entscheidungen über den Einsatz externer KI-Modelle, insbesondere sogenannter Large Language Models (LLMs). Diese Modelle werden als Produkte von Drittanbieter*innen bezogen und kommen in ausgewählten städtischen Anwendungen zum Einsatz. Dabei ist zu beachten, dass wir keinen Einfluss auf die ursprünglichen Trainingsdaten dieser Modelle haben. Die Trainingsprozesse erfolgen vollständig außerhalb unseres Verantwortungsbereichs und unterliegen den jeweiligen Standards der Anbieter*innen. Die zugrunde liegenden Trainingsdaten sind für uns nicht einsehbar. Gleichzeitig stellen wir sicher, dass unsere eigenen Daten, die im Rahmen der Nutzung verarbeitet werden, nicht zu Trainingszwecken verwendet werden. Nichtsdestotrotz sind wir uns auch hier der hohen Verantwortung bei der Auswahl geeigneter Angebote bewusst und orientieren uns an den strategischen Leitplanken der Digitalisierungsstrategie: Gleichstellung, Inklusion sowie Diskriminierungs- und Barrierefreiheit.

Darüber hinaus haben wir uns mit dem Datenethikkodex bereits klar zu den Prinzipien von Transparenz, Fairness, Datenschutz und Nichtdiskriminierung im Kontext der Datenqualität bekannt. Dieses Selbstverständnis bildet die Grundlage für alle datenbezogenen Entscheidungen, auch im Umgang mit externen KI-Modellen.

2.5. Diversität in der Entwicklung

Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe fördern eine reflektierte Herangehensweise an Konzeption, Design und Umsetzung technischer Lösungen. Die Förderung von inklusiven und divers zusammengesetzten Teams ist im IT-Refrat daher ein zentrales Anliegen.

Darüber hinaus wurden in den letzten Jahren bereits zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Diversität innerhalb der Teams aktiv zu steigern. Dazu zählen unter anderem gezielte Öffentlichkeitsarbeit über Social Media, die Teilnahme an Job- und Karrieremessen, Angebote im Rahmen des Girls'Day sowie Aktivitäten rund um den Pride Day. Diese Initiativen haben in der Vergangenheit zu einem moderaten Anstieg des Frauenanteils im IT-Bereich geführt. Weitere Maßnahmen, die sich an den Gleichstellungskonzepten von it@M und dem gesamtstädtischen GST-Konzept orientieren, werden bereits umgesetzt. Dazu zählen unter anderem:

- **Mentoringprogramme für Frauen in der IT:** Erfahrene Fachkräfte begleiten junge Kolleg*innen beim Einstieg und der Weiterentwicklung im technischen Bereich – mit Fokus auf Empowerment und Sichtbarkeit.
- **Praktikumsangebote für Schülerinnen und junge Frauen:** Frühzeitige Einblicke in digitale Berufsfelder sollen Interesse wecken, Barrieren abbauen und langfristig den Frauenanteil in der IT erhöhen.
- **Kooperationen mit Schulen und Bildungseinrichtungen:** Durch gemeinsame Projekte, Workshops und Informationsformate wird digitale Bildung geschlechtergerecht und inklusiv gestaltet.
- **Vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen:** Flexible Arbeitszeitmodelle, mobile Arbeit und familienfreundliche Strukturen schaffen Rahmenbedingungen, die insbesondere für Frauen* den Zugang zu technischen Berufen erleichtern.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, strukturelle Ungleichheiten abzubauen und die Entwicklung digitaler Technologien diversitätssensibel zu gestalten. Denn nur wenn unterschiedliche Lebensrealitäten und Perspektiven in die Gestaltung einfließen, entstehen Lösungen, die für alle funktionieren.

2.6. Erklärbarkeit, Transparenz und Rechenschaftspflicht

Transparenz und Erklärbarkeit von Algorithmen und Entscheidungsprozessen sind für die LHM von zentraler Bedeutung. Wir bemühen uns kontinuierlich, die Öffentlichkeit verständlich und nachvollziehbar über den Einsatz von KI-Systemen zu informieren. Alle Informationen zu den eingesetzten Algorithmen und Entscheidungsprozessen im Kontext von KI sind frei zugänglich unter ki.muenchen.de einsehbar.

Technologische Limitationen erschweren jedoch die vollständige Offenlegung und einfache Erklärung komplexer mathematischer Modelle. Diese technische Komplexität kann die Erklärbarkeit und Transparenz insbesondere für nicht-technische Nutzer*innen einschränken. Umso wichtiger ist es uns, ergänzende Formate zur Wissensvermittlung und Beteiligung zu schaffen, die den Zugang zu KI-Themen erleichtern und Vertrauen fördern. Das tun wir sowohl intern in Form von Schulungsangeboten für Beschäftigte als auch extern im Rahmen von Vorträgen oder gezielter Öffentlichkeitsarbeit durch Pressemitteilungen oder Social Media.

2.7. Regelmäßige Audits

Es existieren bereits eine Vielzahl an unabhängigen Bewertungen und Audits zur Identifikation und Behebung von Bias und Diskriminierung. Die Angebote reichen von Beratung und Prüfungen durch Expert*innen bis hin zu automatisierten Prüfsoftware, die

Algorithmen, Daten und Entscheidungslogik analysieren. Europäische Anbieter*innen fokussieren besonders die Einhaltung des EU AI Act, detaillierte Risikoanalysen sowie die Verknüpfung von technischen und ethischen Standards. Sie unterstützen Unternehmen durch individuelle Audits, Compliance-Roadmaps und transparente Berichterstattung, um regulatorische und gesellschaftliche Anforderungen zu erfüllen.

Bias Audits variieren stark in den Kosten, abhängig vom Umfang, der gewählten Methode (manuell vs. automatisiert), der Unternehmensgröße und den regulatorischen Anforderungen. Aufgrund der aktuellen Haushaltsslage der LHM sind wir leider nicht in der Lage, externe Audits zu finanzieren, solange keine zusätzlichen Ausgaben genehmigt werden können. Um dennoch eine unabhängige Einschätzung sicherzustellen, wurde wie bereits erwähnt ein Bias Hackathon im Rahmen des Projekts MUCGPT durchgeführt. Hierbei wurden verschiedene Akteure zusammengebracht, um gemeinsam an der Identifizierung und Minimierung von Bias in unseren Systemen aktiv zu arbeiten. Darüber hinaus setzen wir im Bereich Wohngeld auf die KI-Lösung FormL und sind bereits im Austausch bezüglich möglicher Nachweispflichten hinsichtlich Bias, um sicherzustellen, dass auch hier die höchsten Standards eingehalten werden.

3. Ausblick

Die LHM hat mit ihren bisherigen Maßnahmen wichtige Grundlagen für eine ethisch reflektierte, diskriminierungssensible und gemeinwohlorientierte Nutzung von KI geschaffen. Der eingeschlagene Weg zeigt: Digitalisierung bedeutet nicht nur technische Innovation, sondern auch soziale Verantwortung und strukturelle Veränderung.

In den kommenden Jahren wird es darum gehen, diese Ansätze zu verstetigen und strategisch weiterzuentwickeln:

- **Schulung und Sensibilisierung:** Um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, werden Bias Schulungen und Formate künftig regelmäßig angeboten. Auf Basis des Bias-Hackathons mit der LMU wird ein LHM spezifisches Schulungskonzept erarbeitet und so die bestehenden Schulungsangebote weiterentwickelt.
- **Kompetenzaufbau und Wissenstransfer:** Die Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen und Expert*innen soll weiter intensiviert werden, um neue Erkenntnisse frühzeitig in die Praxis zu überführen und die städtischen Fachbereiche methodisch wie inhaltlich zu stärken.
- **Partizipation und Perspektivenvielfalt:** Gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle und der Stadtratskommission für die Gleichstellung von Frauen wollen wir über die weitere Ausgestaltung von Formaten und Angeboten zur Sensibilisierung sprechen, um die Stimmen von Bürger*innen, Mitarbeitenden und zivilgesellschaftlichen Organisationen regelmäßig und strukturiert in die Gestaltung von KI-Systemen einzubringen.
- **Datenqualität und Fairness:** Im Rahmen der Neuorganisation des IT-Referats wird eine Data-Excellence-Initiative weiterentwickelt, die sich auf Datenqualität und Datenmanagement konzentriert. Dabei verstehen wir Datenqualität nicht als isolierte Aufgabe einzelner Fachbereiche, sondern als gemeinsame Verantwortung aller städtischen Referate, die in ihrer Rolle als Data Owner maßgeblich zur Qualität und Integrität der Daten beitragen. Nur durch eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit kann gewährleistet werden, dass diskriminierungsfreie und vertrauenswürdige Datenbestände entstehen, die als Grundlage für faire KI-Anwendungen dienen.
- **Diversität in der Entwicklung:** Eine weitergehende Analyse der Teamzusammensetzung im IT-Referat in Bezug auf Diversitätsmerkmale wäre für eine gezielte Steuerung und Erfolgsmessung wünschenswert. Leider sind derzeit die technischen und datenschutzrechtlichen Voraussetzungen für eine tiefergehende

Auswertung noch nicht gegeben. Zudem beeinflussen die aktuellen Einschränkungen bei Einstellungsmöglichkeiten und die homogene Bewerbungszielgruppe den Spielraum für kurzfristige Verbesserungen der Diversität. Langfristige Änderungen erfordern umfassende strukturelle und organisatorische Anpassungen und sind wesentlicher Bestandteil der Digitalisierungsstrategie.

Da der Finanzplan der LHM bis einschließlich 2028 eine weiterhin angespannte Haushaltsslage erkennen lässt und Haushaltsausweitungen grundsätzlich nur in Ausnahmefällen möglich sind, wird das IT-Referat die Mittel für die finanzielle Ausstattung in erforderlichem Umfang zum Eckdatenverfahren 2028 anmelden. Nichtsdestotrotz wird das IT-Referat mit bereits bestehenden Personalressourcen und in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen die aufgezeigten Ansätze für eine erste Mitigation umsetzen. Nur so können die 189. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen in einem strukturierten und wirksamen Prozess weiterbearbeitet und die Grundlage für eine diskriminierungssensible Anwendung von KI in der Stadtverwaltung geschaffen werden.

4. Klimaprüfung

Ist Klimaschutzrelevanz gegeben: Nein

In dieser Beschlussvorlage geht es um die Einrichtung eines verwaltungsinternen Arbeitskreises und um die entsprechenden Personalressourcen. Gemäß des Leitfadens zur Klimaschutzprüfung sind diese Maßnahmen als nicht klimaschutzrelevant einzustufen (Punkte "Referatsinterne Angelegenheiten und Arbeiten von Kommissionen (...)" und "Personelle, personalrechtliche und tarifbezogene Angelegenheiten" des Leitfadens).

Das Ergebnis der Klimaschutzprüfung wurde mit dem RKU vorab abgestimmt.

5. Abstimmung mit den Querschnitts- und Fachreferaten

Die Beschlussvorlage wurde mit dem Personalreferat (POR), der Stadtkämmerei (SKA) der Gleichstellungsstelle für Frauen (GSt), dem Gesamtpersonalrat (GPR), dem behördlichen Datenschutz und der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* abgestimmt. Offene Fragestellungen und Anmerkungen werden im Folgenden dargestellt und beantwortet.

| Quelle | Stellungnahme | Beantwortung |
|--------|---|--|
| GSt | Die Gleichstellungsstelle für Frauen begrüßt die bereits jetzt breit gefächerten Maßnahmen und Umsetzungen bzgl. geschlechterbezogener Antidiskriminierung und Gleichstellung sowie die weiteren diesbezüglichen Planungen und Lösungsansätze des RIT ausgesprochen und unterstützt den in der Sitzungsvorlage aufgezeichneten Weg. Sie begrüßt ebenfalls, dass die Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen weiterhin aufgegriffen bleibt, um den Stadtrat | Herzlichen Dank für die sehr gute Zusammenarbeit und die klare Positionierung zu den wichtigen Themen. Der Abbau von Gender Bias im Kontext von KI ist ein unheimlich wichtiges Thema für die öffentliche Verwaltung, die mit Vorbildcharakter voranschreiten muss. Die Sicherstellung ausreichender Mittel im Eckdatenverfahren 2028 ist entscheidend, um die wichtigen |

| Quelle | Stellungnahme | Beantwortung |
|--------|---|--|
| | <p>transparent über weitere Sachstände und Bedarfe zur Umsetzung der Empfehlung zu informieren. Aus Sicht der Gleichstellungsstelle für Frauen sind die Bemühungen zum Abbau des gender bias unverzichtbar für unsere demokratische Gesellschaft. Es ist daher insbesondere bei der aktuell forcierten Dynamik rund um KI-Implementierung und - Einsatz dringend notwendig, in diese zentrale Grundsatzarbeit zu investieren, damit seitens kommunaler Digitalisierungs- und KI-Lösungen mögliche Fehlentwicklungen bezüglich gesellschaftlicher Macht-, Teilhabe- und Verteilungsverhältnisse vermieden werden oder ihnen entgegengearbeitet werden kann. Daher regt die Gleichstellungsstelle für Frauen an, spätestens im Eckdatenverfahren 2028 für das dargestellte Themenspektrum ausreichende finanzielle Mittel zu bewilligen. Dies gilt priorisiert zum einen für die Stabilisierung und Verfestigung des Bereichs Schulung und Sensibilisierung, auch für die Durchführung weiterer Hackathons, um in regelmäßigen Abständen Schulungsbausteine und -inhalt zu prüfen und zu aktualisieren. Zum anderen gilt dies priorisiert für die Weiterentwicklung der Data- Excellence-Initiative. Wesentlich zu gestalten ist neben der Rolle des Data Owning auch die Entwicklung eines stringenten Vergabeverfahrens und zielgerichtet verfasster Leistungsbeschreibungen in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung für die Produktbeschaffung von Drittanbieter*innen</p> | <p>Maßnahmen wie Schulung, Sensibilisierung und Hackathons nachhaltig umzusetzen.</p> <p>Auch die Weiterentwicklung der Data-Excellence-Initiative mit stringenten Vergabeverfahren und Leistungsbeschreibungen ist ein wertvoller Beitrag. Wir freuen uns darauf, diese Themen mit Ihnen weiterhin konstruktiv und wirkungsvoll zu gestalten.</p> |
| POR | <p>Das Personal- und Organisationsreferat bedankt sich für die Möglichkeit Stellung zu nehmen, zeichnet die Vorlage mit und bittet die Ausführungen in der Beschlussvorlage wie folgt zu ergänzen bzw. auf diese zu verweisen:</p> <p>Das Ziel des Personal- und Organisationsreferats ist es, das Recruiting der LHM kontinuierlich</p> | <p>Vielen Dank für die wertvolle Stellungnahme und die enge Zusammenarbeit. Besonders die Weiterentwicklung des Recruitings mit digitalen, effizienten Prozessen sowie die Tests von KI-Anwendungen unter Berücksichtigung von Bias und Fairness sind wichtige Schritte für eine</p> |

| Quelle | Stellungnahme | Beantwortung |
|--------|---|---|
| | <p>weiterzuentwickeln, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden und die Leistungsfähigkeit der Stadt langfristig zu sichern. Dazu gehören zukunftsfähige, effiziente und digitale Prozesse, Methoden und Instrumente, die den Fokus stärker auf Bewerbende legen und administrative Abläufe reduzieren auch mit Blick darauf, künftig mit weniger Recruiter*innen weiterhin effektiv Personal gewinnen zu können.</p> <p>Ein Baustein davon sind Tests von KI-Anwendungen im Recruiting auf ihre Praxistauglichkeit. Im Rahmen der Testung der KI-Funktion "Skill Matching" in SAP SuccessFactors stellen wir sicher, dass die Anwendung geschlechtergerecht und gleichstellungsorientiert eingesetzt werden kann. Die KI gleicht die Anforderungen eines Stellenprofils mit den im Lebenslauf ausgewiesenen Kompetenzen und Qualifikationen ab. Grundlage für die Bewertung ist der Datenethikkodex der Landeshauptstadt München, der uns als inklusive und faire Arbeitgeberin zu geschlechtsneutralen und chancengleichen Auswahlprozessen verpflichtet.</p> <p>Ein besonderer Fokus der aktuellen Tests liegt dabei auf Bias und Fairness:</p> <p>Es wird stetig überprüft, ob die KI Anzeichen von Benachteiligung zeigt (z. B. aufgrund von Geschlecht, Herkunft oder Alter), ob stereotype Zuordnungen entstehen oder verzerrte Gewichtungen vorgenommen werden und ob Lebensläufe neutral und ausschließlich kompetenzbasiert bewertet werden.</p> <p>Dazu werden umfangreiche Tests durchgeführt, in denen identische Lebensläufe mit unterschiedlichen Geschlechtern (männlich, weiblich, nicht eindeutig zuordenbar) sowie mit deutsch oder ausländisch klingenden Namen genutzt wurden. Die bisherigen</p> | <p>chancengleiche Personalgewinnung.</p> <p>Auch die Kampagne „Gelebte Gleichstellung – Frauen in der IT“ leistet einen bedeutenden Beitrag zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in der digitalen Transformation. Wir freuen uns darauf, diese Themen gemeinsam weiter voranzubringen.</p> |

| Quelle | Stellungnahme | Beantwortung |
|-------------|---|--|
| | <p>Ergebnisse zeigen keine Diskriminierung nach Geschlecht oder Herkunft; die KI bewertet ausschließlich auf Basis der im CV erkennbaren Kompetenzen und Qualifikationen.</p> <p>Mit diesen Ergebnissen schafft das Personal- und Organisationsreferat eine verlässliche Grundlage, um KI im Recruiting verantwortungsvoll, diskriminierungsfrei und im Sinne einer modernen, geschlechtsneutralen Personalgewinnung einzusetzen.</p> <p>Unterstützend zu den bereits genannten Maßnahmen des IT-Referats unter Ziff. 2.5, hat in den letzten Monaten die Kampagne „Gelebte Gleichstellung“ – „Frauen in der IT“ beigetragen. Das Personal- und Organisationsreferat setzt sich für Geschlechtergerechtigkeit in der digitalen Transformation ein. Sie soll Aufklärung schaffen und Nachwuchs für die vielfältigen Karrieremöglichkeiten in der Technologiebranche gewinnen.</p> <p>Hierzu wurde die Kampagne auch in den sozialen Medien veröffentlicht.</p> | |
| Datenschutz | <p>Hinsichtlich der Beschlussvorlage wird insofern keine konkrete datenschutzrechtliche Relevanz gesehen, als die Thematik hier auf einem allgemein gehaltenen Niveau behandelt wird. Sollten einzelne, sich daraus ergebende konkrete Vorhaben oder Projekte Bezug zum Datenschutz haben, gehe ich davon aus, dass die Datenschutzbeauftragten im Rahmen der städtischen Prozesse und Vorhaben eingebunden werden.</p> | <p>Wir bedanken uns für die Rückmeldung und werden die Datenschutzbeauftragten selbstverständlich weiterhin im Rahmen der städtischen Prozesse und Vorhaben einbinden.</p> |

Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Korreferentin und Verwaltungsbeiräte

Die Korreferentin des IT-Referats, Frau Stadträtin Sabine Bär, der zuständige Verwaltungsbeirat von RIT-I, Herr Stadtrat Lars Mentrup, und die Verwaltungsbeirätin von it@M, Frau Stadträtin Judith Greif, haben einen Abdruck der Sitzungsvorlage erhalten.

II. Antrag der Referentin

1. Die LHM hat mit ihren bisherigen Maßnahmen wichtige Grundlagen für eine ethisch reflektierte, diskriminierungssensible und gemeinwohlorientierte Nutzung von KI geschaffen. Der eingeschlagene Weg zeigt: Digitalisierung bedeutet nicht nur technische Innovation, sondern auch soziale Verantwortung und strukturelle Veränderung. In den kommenden Jahren wird es darum gehen, diese Ansätze zu verstetigen und strategisch weiterzuentwickeln.
Daher bleibt die 198. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen aus der 366. Sitzung am 27.03.2025 bis 31.12.2027 aufgegriffen.

III. Beschluss

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der Vorsitzende

Die Referentin

Dominik Krause

2. Bürgermeister

Dr. Laura Dornheim

Berufsm. Stadträtin

IV. Abdruck von I. mit III.

über die Stadtratsprotokolle

an das Direktorium - Dokumentationsstelle

an die Stadtkämmerei

an das Revisionsamt

z. K.

V. Wv. - RIT-Beschlusswesen